

构筑企业高技能人才体系的研究

文/张晓谦

《国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》提出：“实施高技能人才培养工程，建立一批高技能人才培养基地和公共实训基地，建设高技能人才队伍。”这是我国推进人才强国战略的重要步骤，因此建立一个高技能人才培养体系势在必行。

一、培养高技能人才任务的由来

1999年底，教育部第一次全国高职高专教学工作会议曾对培养目标做了如下界定：“高职高专教育是我国高等教育的重要组成部分，要培养拥护党的基本路线，适应生产、建设、管理、服务第一线需要的德、智、体、美等方面全面发展的高等技术应用性专门人才。”这以后，人们都认同技术应用性人才是高职人才的定位。可是短短的4年零2个月的时间，到2004年2月，教育部制定的《2003-2007年教育振兴行动计划》中提到，“大力发展职业教育，大量培养高素质的技能型人才，特别是高技能人才”。从这个计划中我们可以看出教育部已经看出我国高等教育步入大众化的必然趋势，已经将“技术应用性专门人才”的提法，改为“高技能人才”。

其实，我国在相当长一段时间里把人才类型分为学术型、工程型、技术型和技能型四类，其中技术型和技能型人才由职业教育来培养。建国初期主要是以师带徒和工人业校的形式来培养，然后就由技校来承担工厂第一线的操作工人，中专来担任第一线的班组长和企事业单位的业务人员和职能科室员工。后来就发展到职业大专层次的职业院校。现在已经发展到部分本科院校和大学在培养高技能人才。这个过程也说明了技能人才随着经济的发展其含义和层次都在不断发展变化的。过去所说的技术型人才主要指工艺型人才、执行型人才、中间型人才。具体从生产角度说是生产中的技术员、工艺工程师等；从管理角度说是车间主任、班组长等；从职业角度说有会计、统计等。而技能型人才也称技艺型人才、操作型人才，主要指在生产第一线或工作现场从事为社会谋取直接利益的工作。技术型和技能型的主要区别是分工、层次、和智能含量。其实他们之间一直是交叉重叠的，很难区分的，特别是操作一线高科技含量相当大的今天两者已逐渐由交叉变为重合。首先，从分工上来看，编软件的一线人员，车间操作大型仪器的人员，在现代化管理的今天，管理者都是直接以计算机操纵各个生产程序，一个大型物流仓库就有几个人管理就可以，剩下都是自动导向车等设备来完成，根本不用工人肩扛人抬，他们的分工已经合为一体。这时已经没有工人和技术员的分工了，也就没有层次这个概念了。至于智能含量有些工作在第一线的人员可能更高，因为他们直接在操作软件，设计软件，而技术管理只要学会操作就可以了，所以人们称有些机器是傻瓜机。所以我们说在科技发达的今天，技术人才和技能人才的概念完全可以合一。

那么什么是高技能人才呢？根据以上分析，应该这样下一个定义：“他们具有较高专业（工种）知识水平、精湛的生产劳动技艺、丰富的实践经验，并能从事创造性劳动，独立解决复杂和关键技术操作难题的高素质劳动者。”高技能人才必须经职业技能鉴定考核合格，已经取得本专业（工种）国家《高级职业资格证书》或《技师职业资格证书》。高技能人才包括高级工、技师和高级技师。高技能人才按技能类型一般分为技术技能型、复合技能型和知识技能型三种。2003年12月在北京召开的全国人才工作会议上，首次将高技能人才的培养纳入实施人才强国战略的总体部署，开始实现了“技术工人也是人才”这一理论与实践上的重大突破，对推动科教兴国、促进社会经济的协调发展将产生巨大作用。

二、我国技术、技能型人才培养现状

目前国内大部分的就业市场属买方市场，与本科生、研究生相比，相当一部分专科生在多种技能型工作上更具有灵活性和实用性。很多企业从用人成本和实际应用的角度出发更倾向于选择专科生。随着经济结构的调整与产业结构的重新布局，一些技术与劳动密集型相结合的产业重新凸显优势，技工与擅长技能的技校、中专生与大专生，由于所学专业与生产实践结合紧密，自然更易受到用人单位的青睐。专科生与本科生、硕士生的培养方向与目标有很大的不同，中专生与大专生的培养一般比较注重实践技能训练与打磨，而本科生、研究生培养则更注重的是学术研究能力的培养与提高，二者有着不同的培养方向，实现着不同的社会服务功能，满足不同社会阶层对人才的不同需要。在国内某些人才市场，专科生比研究生走俏只是说明目前就业市场的供需变化状况，而这种动态变化反映的仅是现象，并非现象的本质。

目前，在我国，高职绝大多数是专科层次，所完成的就是技术型和技能型人才的培养。如果我们说培养高技能人才。而一个“高”就我国的现状来看和国外还有相当的差距。据有关资料显示：在美国、韩国、日本等制造业非常发达的国家，技术工人的学历高得令人咋舌。在日本，从事

生产制造业的一线熟练工人中，拥有硕士学位者达到40%，韩国也达到了30%（资料来源《中国人事报》2005-9-29），这些国家的人才现状告诉我们随着社会的发展，实用技能将对人才的学历提出新的更高的要求。上海第二工业大学从2003年到2005年3年毕业生就业状况为背景，进行问卷调查表明，毕业生的就业动机与该类企业提供较高的薪酬和较多的职业发展机会有关。

三、高技能人才培养体系的构建

目前，我国解决高职生继续学习问题的措施是“专升本”。“专升本”确实满足了部分高职生继续学习的愿望，但是“专升本”后，高职生进入了学术教育体系，而不是职业教育体系。也就是说，“专升本”是以放弃高职生原来的教育体系为代价的。这样做的问题在于：1、学术教育和职业教育的标准完全不同，存在很多差异。因为他们以往受的教育和他们要受的教育是完全不同的两种教育，那么许多高职生必然难以达到学术教育的标准。2、“专升本”容易导致学术课程对职业教育课程的制约，从而使职业教育课程出现学问化倾向。3、对升入学术性本科院校的高职生来说接受学术教育是比较困难的，因为他们一贯是以职业教育的标准来学习的。4、“专升本”实际上使许多学生脱离了职业教育系统，导致我国职业教育规模的萎缩，不利于高技能人才的培养和发展。为了解决这个问题我们要大力举办本科层次的技能教学型院校，首先从那些技能教学型新升本科的院校开始试点。

“2020年中国职教前景展望学术研讨会”上，中国职业教育学会学术委员会顾问、中国科学院贺贤土院士针对上述问题指出：“首先，目前高职教育与本科教育在学制上只差一年，但这一年所造成的社会差异却非常大。因为高职的发展与当地经济社会发展相适应，特别强调技能、实践训练，所以毕业生很受企业欢迎。尤其是一些产学研结合做得比较好的高职院校，学生实习以后就被企业留下了。从社会发展看高职教育与本科教育应当是有机的整体，不应该是割裂开来的。其间可能有交叉、重叠，但总体来说，工科教育与高职教育应当是有机地融合在一起的。如美国的社区大学，有两年、三年的，与研究型大学有着密切联系。

实际上，世界有很多国家在这方面已有先例，越来越多的国家在高等教育层次上培养这些人才，并授予高等教育学位。1967年，美国杨伯翰大学授予工程技术学位（BET）的两种教育计划最先通过鉴定认可；至1977年，美国有62所院校开设这类学位课程，通过鉴定的BET教育计划达155种；至1987年，提供这类教育的院校达116所，涉及航空、空调、建筑、汽车、生物工程技术、化工民用建筑等技术领域。同时，80年代中期还出现了工程技术硕士学位（MET）教育，到1990年，提供MET教育的院校达7所。

根据以上分析高技能人才的培养：第一，要大力开办技能教学型院校。首先从新升本科院校开始试点，然后逐渐形成技能教学型体系，并逐步形成规模。技能教学型院校的培养目标应该是：造就一大批服务于生产、管理第一线的高素质的高技能人才。深化高技能人才培养体制改革，推进教育创新，优化教学结构，改革培养模式，努力提高教育教学效率和质量，以形成同经济社会发展要求相适应的高技能培养体制。第二，大力培养复合型人才。据2004年10月份国家劳动力市场统计，全国89个城市新增的198万个岗位中，国家机关、事业和社会团体需要的比例仅占0.8%。扎堆去挤一个容量很小的“市场”，进去的自然是极少数。“发展个体私营企业等非公有制经济，是我们政府坚定不移的方针。我们支持和鼓励个体私营企业发展，这是扩大就业的一个非常重要的渠道。”据统计，目前我国登记注册的中小企业（含个体经营）已经达到3750万家，占我国全部注册企业数的99%。在中小企业就业职工人数占全国就业人数的75%以上。从国家方针和实际数据看，当前及今后相当长一段时期，解决就业问题，主要依靠中小企业、民营企业。而多数中小企业、民营企业在用人上看重的是一专多能、一技多能的复合型人才。民营企业是因事定人。如水、电工本来是不相容的两个工种，但在民营企业已将水电合二为一了。许多物业分司在招聘锅炉工时，同时要求录用人员至少懂得制冷空调维修，或是电梯维修。因此，复合型人才就成了民营企业用人的首选。第三，积极与市场经济发展对接。2004年，武汉市人民政府出台了《进一步加快现代制造业发展的若干意见》，该意见指出，不仅要大力发展制造业，也要大力促进相关人才的培养工作，并做出规定：“职业学校通过‘定单式’培训，每年输送300名以上机电类技工毕业生在武汉地区制造业工作的，武汉市财政按每个毕业生800元标准，一次性给予学校补贴”。这样就会激发培养高技能人才院校的积极性。最后，形成一个以新升本科院校为龙头，以职业大专为骨干，以中专、技校为两翼的高技能人才培养体系。

高技能人才培养体系的建立绝不是教育一家之事，他需要政府、企业和社会的共同重视，相互协调，共同努力才能达到目的【本文系中国高等教育学会“十一五”教育科学研究规划课题：《高技能人才培养模式与途径研究》课题组阶段性研究成果，课题号：06A1J0130073；作者单位：广东培正学院】

相关链接

强化内功 为新农村建设引进人才做好准备工作
我国企业人力资源管理的激励机制分析

从赏识的视角透视饭店员工管理
构筑企业高技能人才体系的研究
人力资源开发管理与构筑企业人才竞争力
唐山市科技创新人才现状及存在问题分析
国有企业专业技术人才开发管理体系研究
基于不同学习模式的中小企业家人力资本积累研究

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心